المنتجون الليبيون وتوافقهم العام في المنشآت الصناعية

مجدي محمود الرعوبي

تقديم :

ان الاهتمام الخاص الذي يوليه المسؤولون لتحويل المجتمع العربي الليبي من مجتمع ذي نمط استهلاكي الى مجتمع انتاجي من خلال استراتيجية صناعية جسدتها خطط وبرامج التنمية، وتأكيد المؤتمرات الشعبية في توصياتها على توظيف البحث العلمي لخدمة القضايا الحيوية لمسيرة مجتمعنا نحو الرقي، كانا عاملين هامين في بلورة فكرة هذه الدراسة.

بيد ان القرار الجريء الذي اتخذته المؤتمرات الشعبية حول الاستغناء عن العمالة الأجنبية كان بمثابة العامل المباشر لإخراج هذه الدراسة الى حيز الوجود.

ان الموقف الحالي ـ وبعد أن تحملت الجماهير مسؤوليتها تجاه الاستمرار في تنفيذ البرامج الطموحة بقدراتها الذاتية ـ يحتم علينا تكثيف المجهودات وتوظيف البحث العلمي لخدمة هذا القرار وتدعيمه وذلك عن طريق الحفاظ على حجم العمالة الصناعية الليبية التي أنيطت بها مضاعفة قدراتها الإنتاجية لتغطية القدرات الإنتاجية للعمالة الأجنبية التي تمّ الاستغناء عنها. هذا من جهة ومن جهة أخرى الحد من ظاهرة الحراك الوظيفي للعاملين بالنشاط الاقتصادي التي باتت سمة من سمات المجتمع.

ولتحقيق هذا الهدف كان لا بد من التعرف على مدى توافق المنتجين مع عملهم بما يتضمنه هذا التوافق من رضا وتكيف مع العمل. فانعدام التوافق ومشكلات عدم التكيف تؤثر بشكل فعال في انتاجية الأفراد وهذا التأثير قد يأخذ أشكالاً متعددة كالتغيب أو التمارض أو ترك العمل أو افساد الآلة أو مقاومة التعليمات التي تصدرها الادارة... الخ وهذا ما أثبته العديد من الدراسات التي طبقت في هذا المجال المعرفي، وهذه الأشكال قد تحد من تنفيذ برامج التنمية وفق الجدول الزمني المبرمج لإنجازها.

ولقد اهتمت الدراسة الحالية ببيان الأبعاد الرئيسية التي يحقق المنتجون في ضوئها نوعاً من التوافق مع

عملهم بغرض اعطاء مؤشرات نوعية يمكن تطويرها في شكل فروض في دراسات مستقبلية تختص ببعد أو بآخر من أبعاد التوافق وبهدف تدعيم الأبعاد الايجابية أو معالجة الأبعاد التي تظهر النتائج عدم ايجابيتها.

أولاً: الإطار النظري للبحث

1 ـ العمل والتوافق

نتيجة للأخذ بنظام الانتاج الحديث (المصنع) وكأثر من آثار التطور التكنولوجي السريع الذي أحدثته الثورة الصناعية برزت ظاهرة الصراع الصناعي ومشكلات عدم التوافق في صفوف الطبقة البروليتارية.

ويبدو ان التيارات الفكرية والفلسفات التي صاحبت الأخذ بهذا النظام الانتاجي الحديث قد زادت من حدة هذا الصراع الصناعي ومن تفاقم مشكلات عدم التوافق. حيث يرى (موليناري) أن أفراد الطبقة العمالية عبارة عن آلات ذات طاقة إنتاجية محددة، بينما يرجع (دونييه) حالة البؤس التي يعاني منها عمال الصناعة إلى العمال أنفسهم ويحملهم مسؤولية هذا البؤس ويمثل هذان المفكران التيار الفكري لمدرسة دارون الاجتماعية التي بنيت على أساس التنافس والصراع والبقاء للأصلح (حسن، 1972 :31-32).

ونتيجة لحالة البؤس والظروف المعيشية الصعبة والاستغلال السافر لأفراد الطبقة العمالية كان هناك التيار الفكري المعارض لهذه الوضعية والذي حاول أن يوقظ الجانب الانساني لدى أصحاب العمل للاهتمام بمستخدميهم. ويمثل هذا التيار الفكري «سيسموندي وسان سيمون» اللذان حملا لواء الدعوة الى ضرورة القضاء على مساوىء النظام الصناعي الرأسمالي، وضرورة الاهتمام بالعنصر البشري ورفع مستوى الرفاهية المادية عند الأفراد». (حسن 1972: 32).

وبالرغم من ان كتابات هذين المفكرين اتصفت بالطابع الفلسفي الا انها ساهمت في ابراز المشكلة وغيرت من اتجاهات أصحاب العمل نحو العنصر البشري الذي يشغل مصانعهم. فمع بداية القرن العشرين وجه أصحاب العمل اهتماماتهم بدراسة المنشآت الصناعية لغرض الوقوف على العوامل والمتغيرات المختلفة التي تساعد على زيادة الانتاج واستخدام الأسلوب العلمي كمنهج في اجراء عدد من الدراسات العلمية التطبيقية حيث اتصفت المحاولات الأولى لدراسة العوامل المؤثرة في انتاجية العمل بالاهتمام بالجانب الميكانيكي للعملية الانتاجية والتركيز عليه كتلك المحاولات التي أجراها تايلور Taylor، ومايرز Myres، وجلبرت Gilbert، ونزعت هذه المحاولات الى دراسة الوقت والحركة، وكانت تعزو مشكلة انخفاض الانتاجية الى الحركات الخاطئة التي يقوم بها العامل أثناء تأدية العمل.

ولم تعط هذه المحاولات أي وزن للجانب الاجتماعي النفسي كعامل مؤثر في الانتاجية. الا ان دراسات هاوثورن (1924—1927) وما أسفرت عنه من نتائج فتحت المجال أمام الباحثين لتناول مشكلة الانتاجية من جوانبها الاجتماعية والنفسية وللحصول على بيانات ومعلومات جديدة يمكن توظيفها لخدمة الجانبين النظري

والتطبيقي. الا ان الأمر يتطلب نوعاً من الحذر عند استخدام تلك النتائج بشكل مباشر في تطوير برامج التنمية الصناعية بالمجتمع الليبي، ويستدعي الأمر تقنين تلك النتائج لتتلاءم وأطر الثقافة الليبية بما تحتويه من قيم ومعايير تحدد سلوكيات واتجاهات الأفراد نحو الموقف المراد تطويره (ونقصد هنا الموقف التنموي للمجتمع). كما ان النظم السياسية التي طبقت تلك الدراسات في اطارها تختلف اختلافاً كبيراً عن النظام السياسي الذي ينتجه المجتمع الليبي بما في ذلك الاجراءات المعمول بها داخل القطاعات الاقتصادية.

وتهدف الدراسة الحالية الى بلورة فكرة عامة عن مدى توافق العاملين بقطاع الصناعة والحصول على كمية من المؤشرات العامة حول الظاهرة المعنية بالدراسة الأمر الذي قد يساهم في تطوير فروض علمية متنوعة يمكن قياس مصداقيتها في دراسات مماثلة وأكثر شمولية.

هذا بالإضافة إلى أهمية توفير بيانات أمبيريقية مرتبطة بهذا المجال المعرفي توظف في سبيل تطوير برامج التنمية الصناعية في الفترة الزمنية الحاضرة والمستقبلية.

2 ـ تعريف التوافق:

استخدم الباحث في دراسته الحالية تعريفاً اجرائياً للتوافق هو: قدرة الفرد على تقبل عمله وتلاؤمه مع ظروفه المختلفة ورضاه عنه من حيث اشباعه لحاجاته الملحة.

3 ـ أبعاد التوافق:

ان غالبية الكتابات المتعلقة بأدبيات مشكلة البحث الحالية سواء ما ارتبط منها بشكل مباشر أو غير مباشر تتفق فيما بينها على وجود عدد من العوامل تكاد تكون ثابتة تنطلق منها غالبية الكتابات ويحددها الباحثون مسبقاً عند قيامهم باجراء أي دراسة تتعلق بالانتاجية. الا ان هذه العوامل تأخذ تسميات مختلفة تتفق وطبيعة كل دراسة فالبعض يطلق عليها عوامل مؤثرة في الروح المعنوية للعاملين (Worthy,1950) والبعض يطلق عليها عوامل مؤثرة في الانتاجية (هيكل، 1976) وهناك بعض الباحثين الذين يعتبرونها كعوامل مؤثرة في احداث احدى الظواهر الناتجة عن عدم رضا الأفراد أو عدم توافقهم مع العمل كظاهرة دوران العمالة (الكبير، 1981).

وعادة لا تخرج هذه العوامل عن عوامل عامة كالمكان الجغرافي للمنشأة وحجم العمالة بالنسبة للسكان والسياسة المالية التي تنتهجها الدولة والظروف المناخية وعوامل فنية وتنظيمية كالظروف الفيزيقية لمكان العمل ونوعية الآلات ومدى توفر خدمات الصيانة لها والبنيان التنظيمي للمنشأة بشكل عام. والعامل الأخير يتعلق بالفرد ويطلق عليه تسمية العامل أو العوامل الإنسانية سواء ما ارتبط منها بخصائص الفرد الشخصية أو ما ارتبط بجماعة العمل. هذا، فإن النتائج التي تسفر عنها غالبية هذه الدراسات تأتي مقيدة أو محصورة في اطار تلك العوامل التي يحددها الباحث مسبقاً.

4 ـ المستويات المقننة لمسائل العمل المطروحة في المجتمع الليبي:

وفي احدى الدراسات التي أجراها التير، 1980 في المجتمع الليبي والتي كان أحد أهدافها الوقوف على الأسباب التي تؤدي الى الحراك الوظيفي في ضوء ظاهرة التحديث، تحرر الباحث من تحديد عوامل معينة للوصول إلى هذا الهدف وترك الأمر لأفراد العينة لتجديد هذه العوامل، حيث تضمنت استمارة المقابلة سؤالاً مفتوحاً يسأل عن ماهية أهم الصفات التي يرغب الأفراد في وجودها في مجالات العمل المتوفرة في المجتمع وطبيعة هذا العمل ومناخه العام. ولقد أسفرت النتائج عن وجود ست صفات رئيسية يرغب الأفراد في توفرها في مجالات العمل من أهمها:

ـ **طبيعة العمل**: كنوع العمل ومواصفاته.

ـ **فرص التقدم في العمل**: كالترقية وسرعة تحسن الراتب أو الأجر الذي يتقاضاه الفرد من عمله، وامكانية الحصول على وظيفة ذات مسؤوليات عالية.

ـ **العلاقة بالزملاء في العمل**: كجماعة العمل، والعلاقات الاجتماعية الطيبة بين أفراد التنظيم، وسيادة روح التعاون فيما بينهم.

ـ **الخصائص الشخصية للأفراد**: حيث توفر خصائص معينة في العاملين أنفسهم كالجدية والامتثال للقانون والأمانة والانضباط والعدل. . . الخ (التير، 1980 (ب) 129-130).

وبالرغم من ان هذه الصفات تعتبر في حد ذاتها عوامل مؤثرة في ظاهرة الحراك الوظيفي الا انه يمكن النظر إليها كأبعاد رئيسية تؤثر في توافق أفراد المجتمع الليبي مع عملهم. ولما كانت هذه الأبعاد قد حددت من قبل أفراد المجتمع أنفسهم دون تدخل أو تحديد مسبق من الباحث، فإن الدراسة الحالية تتبناها وتنطلق منها لتعكس متغيراتها ثمانية أبعاد هي:

ـ طبيعة العمل.
ـ ظروف العمل.
ـ الادارة العليا.
مجتمع العمل.
ـ المساهمة والمسؤولية.
ـ الاشراف.
ـ الحوافز.
ـ مكانة العمل (في المجتمع الخارجي).

ثانياً: الجانب المنهجي والميداني:

1 ـ طبيعة مجتمع العينة

يتركب مجتمع العينة من جمهور المنتجين الليبيين الذكور العاملين في قطاع الصناعات الخفيفة بمدينة طرابلس، ممن تتطلب طبيعة عملهم التعامل بشكل مباشر: مع الآلة بغرض الانتاج، سواء أكانوا يقومون بتصنيع سلعة معينة بشكل متكامل أو كانوا يقومون بتصنيع جزء معين من السلعة المراد انتاجها.

2 ـ نوع العينة وحجمها:

شملت المقابلات /150/ حالة مفردة تمّ توزيعها، بالتساوي (11 مفردة) من كل وحدة (مصنع) التي وقع عليه الاختيار (14 مصنعاً) من بين مجموع المصانع المختلفة التي تمثل المجتمع.

وفي مرحلة لاحقة استخدمت سجلات الحضور والانصراف والتي تحتوي على أسماء المنتجين في اختيار أفراد العينة، حيث أعطيت ارقام متسلسلة وتمّ سحب العينة بطريق القرعة.

3 ـ استمارة جمع البيانات

استخدمت استمارة مقابلة كوسيلة لجمع بيانات الدراسة الحالية حيث اشتملت على ميزان لاتجاهات الأفراد نحو عملهم أطلق عليه مقياس التوافق العام مع العمل(*) صمم وفقاً لنوع وحدة قياس (لايكرت) ويهدف هذا الميزان الى قياس الاتجاهات النفسية للأفراد تجاه الأبعاد المختلفة المرتبطة بعملهم «سواء ما ارتبط منها بظروف العمل المحيطة والتي تتمثل في طبيعة العمل ذاته والتنظيمات والقواعد والقوانين المختلفة التي تحكمه والأجور والجو الطبيعي الذي يدور فيه العمل، أو سواء ما ارتبط منها بجوانب إشباع حاجات الفرد النفسية كالأمن والتقدير والمسؤولية وحب الآخرين والانتماء وغيرها» (الشرقاوي، 1977: 175). ويتركب هذا المقياس من ثمانية أبعاد رئيسية هي:

1 ـ طبيعة العمل.
2 ـ ظروف العمل.
3 ـ الادارة العليا.
4 ـ مجتمع العمل.
5 ـ المساهمة والمسؤولية.

(*) صمم هذا المقياس الدكتور مصطفى الشرقاوي استاذ الصحة النفسية بجامعة الفاتح للوقوف على شرح أوفى حول مقياس التوافق من حيث درجات الثبات والصدق، انظر مجلة كلية التربية.

6 ـ الاشراف.

7 ـ الحوافز.

8 ـ مكانة العمل (في المجتمع الخارجي).

ويشتمل كل بعد من الأبعاد الثمانية السابقة على (7) فقرات تعكس في مجموعها درجة توافق الفرد مع كل بعد، وبهذا بلغ مجموع فقرات المقياس (56) فقرة، وروعي في اخراج المقياس في صورته النهائية أن توزع فقرات كل بعد من الأبعاد الثمانية وفق مسافات متساوية. ويفترض في عضو العينة أن يختار اختياراً واحداً من الإمكانيات الثلاث المتاحة وهي: (أوافق، لا أدري، لا أوافق، بحيث تعكس رأيه الشخصي بصدق تجاه كل فقرة).

وألحق باستمارة جمع البيانات ورقة تحتوي على عدد من البيانات الأولية والتي تمثل خمسة متغيرات مستقلة هي: السن والحالة الاجتماعية ومدة العمل ومدى التعرض لحوادث العمل وتلقي دورات تدريبية.

4 ـ أسلوب تحليل البيانات

وفقاً لطبيعة نوع تصميم الدراسة الحالية فقد استخدم الباحث وسائل احصائية بسيطة لم تتعد التوزيعات التكرارية في شكل نسب مئوية، ومتوسطات حسابية، ولقد مرت مرحلة تحليل البيانات بعدد من الخطوات كانت كالتالي:

1 ـ أعطيت درجات للاختيارات الثلاثة توزعت من (5) الى (1) بالنسبة للفقرات الايجابية حيث (5) للاختيار أوافق. (3) للاختيار «لا أدري»، (1) للاختيار «لا أوافق».

وفي ضوئها جرى احتساب المعدلات التالية:

أ ـ توافق عال: ويشمل أفراد العينة الذين حصلوا على درجة توافق تتراوح بين (35—22) درجة.

ب ـ توافق متوسط: ويشمل افراد العينة الذين حصلوا على درجة توافق 21 درجة.

ج ـ توافق منخفض: ويشمل أفراد العينة الذين حصلوا على درجة توافق تتراوح بين ٢٠ ـ ٧ درجة.

وذلك بناء على أن أعلى درجة توافق يمكن أن يحصل عليها الفرد لكل بعد من أبعاد التوافق (35) درجة أي (5× 7 فقرات) وفي المقابل فإن أقل درجة يمكن الحصول عليها = (7) درجات أي (1× 7فقرات) بينما متوسط درجات التوافق التي يمكن الحصول عليها = (21) درجة حيث $\frac{35 + 7}{2}$

ثالثاً: خصائص العينة:

1 ـ على مستوى السن:

توزع أفراد العينة على مختلف فئات السن، حيث تبين أن (35%) منهم تقل أعمارهم عن 30 سنة. بينما

جاء (33%) من أفراد العينة ممن يتراوح سنهم بين (30—49) سنة. ويمثل الذين في سن (50 سنة فما فوق) نسبة (32%) من أفراد العينة.

2 ـ على مستوى الحالة الاجتماعية:

جاءت الغالبية العظمى تقريباً لأفراد العينة من المتزوجين بحيث شكلت نسبتهم (75%). وفي المقابل فإن ربع أفراد العينة (25%) كانوا من غير المتزوجين، أما المطلقون فلم تتجاوز نسبتهم (1%).

3 ـ على مستوى مدة العمل:

أكثر من نصف أفراد العينة (59%) امضوا (7) سنوات أو أقل في عملهم الحالي. وفي المقابل فإن أكثر من ثلث أفراد العينة (36%) أمضوا فيه مدة تتراوح بين (8—19) سنة. أما الذين قضوا (20 سنة فأكثر) فيمثلون (5%) من أفراد العينة.

4 ـ على مستوى حوادث العمل:

ان ما يقرب من ثلثي أفراد العينة (60%) لم يسبق لهم التعرض لأي حادثة داخل مراكز عملهم الحالية، وفي المقابل فإن (40%) منهم أفادوا بتعرضهم لحوادث عمل ناتجة عن عملهم الحالي. ولقد أفادت الغالبية العظمى تقريباً (88%) من أفراد العينة (الذين تعرضوا لحوادث عمل) بأنهم تعرضوا لعدد من الحوادث يتراوح بين حادثة واحدة الى ثلاث حوادث بينما أفاد (12%) منهم بتعرضهم لعدد من الحوادث يتراوح بين أربع حوادث الى ست حوادث.

5 ـ على مستوى تلقي دورات تدريبية:

من ضمن المتغيرات التي اهتمت استمارة جمع البيانات ببيانها متغير التدريب حيث وجه سؤال لأفراد العينة عما اذا كانوا تلقوا أي دورات تدريبية مرتبطة بطبيعة عملهم لم يتلق (93%) من أفراد العينة أي تدريب عملي يفيدهم في عملهم الحالي. بينما أفاد (7%) منهم بأنهم التحقوا بدورات تدريبية في مجال عملهم.

رابعاً: مستويات التوافق العام للمنتجين مع العمل بالمنشآت الصناعية:

1 ـ طبيعة العمل:

يوضح الجدول رقم (1) توزيع استجابات أفراد العينة بالنسبة للجوانب المختلفة المتعلقة بطبيعة العمل.

جدول رقم (1)

توزيع استجابات أفراد العينة بالنسبة لأبعاد التوافق

البُعد الأول طبيعة العمل

طبيعة العمل	الاجابات موافق %	لا يعرف %	غير موافق %	المجموع %
عملي ممل وروتيني غالباً	35	1	64	(134)100
أعتقد ان وسائل الرفاهية كافية في عملي هنا	29	20	51	(134)100
انني أتلقى دائماً تعليمات وتوجيهات تساعدني في اداء عملي	76	صفر	24	(134)100
عدد ساعات العمل هنا مناسبة	94	1	5	(134)100
ظروف العمل في كثير من الأماكن الأخرى أفضل منها في هذه المنشأة	13	40	47	(134)100
جو المكان الذي أعمل به مريح بوجه عام	78	1	21	(134)100
يوجد نقص في برامج التدريب في هذه المنشأة	52	8	40	(134)100

ان متوسط التوافق مع البعد الأول كان 25 درجة، مما يصنّف المستجوبين ضمن فئة التوافق العالي.

يتبين من افادات أفراد العينة ان:

1 ـ معظمهم لم يتلق أي تدريب عملي يتعلق بعملهم الحالي.

2 ـ عنصر التشويق والتجديد يسود عملهم حيث أعرب ما يقرب من ثلثي أفراد العينة عن عدم شعورهم بالسأم أو الملل في أثناء تأدية عملهم.

3 ـ وسائل الترفيه وبرامج الأنشطة اعتبرت غير كافية بالنسبة لـ 51% من أفراد العينة.

2 ـ ظروف العمل

يوضح الجدول رقم 2 ـ توزع استجابات أفراد العينة بالنسبة لمختلف جوانب البعد الثاني الخاص بظروف العمل.

جدول رقم (2)

توزيع استجابات أفراد العينة بالنسبة لأبعاد التوافق

البُعد الثاني ظروف العمل

ظروف العمل	الاجابات			المجموع
	موافق %	لا يعرف %	غير موافق %	%
أملي كبير في مستقبل عملي في هذه المنشأة	80	10	10	(134)100
كلما مر الوقت شعرت انني أكثر ارتباطاً بعملي	93	4	3	(134)100
طول مدة الخدمة في هذه المنشأة له اعتباره	87	5	8	(134)100
أحب عملي الحالي لأنه يشعرني بالأهمية	94	2	4	(134)100
اذا واتتني الفرصة فربما أترك عملي هذا	32	5	63	(134)100
اذا أتيح لي أن أختار عملي مرة أخرى فسوف أختار عملي الحالي	65	12	23	(134)100
أنا فخور بعملي هذا	93	1	6	(134)100

المتوسط ـ 31، أي ان التوافق مع ظروف العمل كان مرتفعاً.

تعتقد الغالبية العظمى (80%) من أفراد العينة آمالاً كبيرة على تحقيق مستقبل أفضل من خلال عملها الحالي. ويدرك (87%) من أفرادها أن هناك مميزات ترتب على طول مدة خدمتهم في عملهم هذا.

كما أظهرت الغالبية العظمى (93%) من أفراد العينة بانها تزداد ولاءً وارتباطاً بعملها تبعاً لمتغير الزمن الذي قضته في العمل. كما تبين ان ثلثي أفراد العينة تقريباً (63%) لا يفكرون في ترك عملهم هذا وحتى اذا أتيحت لهم فرص اختيار أعمال أخرى فسوف يختار (65%) من أفراد العينة عملهم الحالي.

3 ـ الادارة العليا.

يوضح الجدول رقم (3) توزع استجابات أفراد العينة بالنسبة لمختلف جوانب البعد الثالث المتعلق بالادارة العليا في المصنع.

جدول رقم (3)

توزيع استجابات أفراد العينة بالنسبة لأبعاد التوافق
البُعد الثالث الادارة العليا

الادارة العليا	الاجابات موافق %	لا يعرف %	غير موافق %	المجموع %
أثق في الإدارة العليا في هذه المنشأة	68	23	9	100(134)
أعتقد ان مديري هذه المنشأة يستحقون مراكزهم	70	17	13	100(134)
أتجاوب مع القوانين والتعليمات التي تصدرها الإدارة	98	1	1	100(134)
التغييرات تحدث في هذه المنشأة دون مبالاة بمصالح العاملين	19	38	43	100(134)
أصحاب المراكز العليا يهتمون أكثر بمصالحهم الذاتية	20	48	32	100(134)
انني أعلم تماماً مكاني من هيكل التنظيم الإداري هنا	42	50	8	100(134)
الادارة تعين أشخاصاً من الخارج لتملأ المراكز الجيدة بدلاً من ترقية العاملين هنا	15	27	58	100(134)

المتوسط: 27 درجة، وهو يشير الى توافق مرتفع مع الادارة العليا للمصنع.

أشار أكثر من نصف أفراد العينة (58%) الى ان إدارة منشأتهم تتبع أسلوب ترقية العاملين لملء المراكز الجيدة بدلاً من اتباع الأسلوب المبني على تعيين أفراد من خارج المنشأة.

تبين ان جميع أفراد العينة تقريباً (98%) يمتثلون للنظم والقوانين التي تسنها الادارة ولم تشر بيانات الدراسة الى ما يسمى بمقاومة العامل لعمله من خلال عصيان النظم واللوائح وخروجه عنها.

مجتمع العمل:

يهدف هذا البُعد الى بيان المناخ الاجتماعي المحيط بالأفراد في عملهم؛ وطبيعة مشاعرهم تجاه النظام الاجتماعي، ونمط التفاعل الاجتماعي داخل مجتمع العمل، وذلك من خلال الجوانب التي يتركب منها هذا البُعد والتي يوضحها الجدول رقم (4).

ولقد اهتم هذا البُعد ببيان نمط العلاقات الاجتماعية السائدة في مجتمع العمل وفق ثلاثة محاور رئيسية تشكل عملية التفاعل الاجتماعي وتعطي مؤشراً لطبيعة المناخ الاجتماعي للعمل. حيث اختص المحور الأول منها بنمط العلاقات الاجتماعية السائدة بين المرؤوسين والرؤساء، واختص الثاني منها بنمط العلاقات داخل جماعة المرؤوسين أي بين أفرادها بعضهم مع بعض، بينما اختص المحور الثالث بنمط العلاقات الاجتماعية داخل جماعة الرؤساء.

تبين ان الطابع السائد في مجتمع العمل بالمنشآت الصناعية التي يعمل بها أفراد الدراسة هو التعاون وان العلاقات الاجتماعية المتبادلة فيما بينهم طيبة ومبنية على تقديم المساعدات بعضهم للبعض الآخر، والثقة المتبادلة بينهم وبين رؤسائهم من جانب، وبين الرؤساء أنفسهم من جانب آخر.

ولقد تبين ان التنظيم الإداري يوفر حرية ابداء الرأي لأفراده، كما يوفر لهم حرية التعبير عن شكواهم ويولي عناية خاصة لمعالجة هذه الشكاوى.

5 ـ المساهمة والمسؤولية:

يغطي هذا البُعد مدى اشباع الفرد لحاجته الى الشعور بالمساهمة في الدفع بسير العمل وتحمل المسؤوليات من أجل تحقيق أهداف التنظيم الذي يعمل به.

الجدول رقم (4)

توزيع استجابات أفراد العينة بالنسبة لابعاد التوافق
البُعد الرابع مجتمع العمل

مجتمع العمل	الاجابات موافق %	لا يعرف %	غير موافق %	المجموع %
رئيس في العمل صديق لنا جميعاً	92	2	6	(134)100
يجب أن نتقرب الى بعض الناس هنا حتى تستطيع ان تصل	24	29	47	(134)100
تستطيع أن تعبر عن رأيك بحرية فيما يدور حولك هنا	89	3	8	(134)100
زملاء العمل يبدون استعدادهم دائماً للمساعدة والتعاون	90	4	6	(134)100
إذا كان عندي شكوى ما، فانني يمكن أن أتكلم بحرية مع أفراد الإدارة العليا	88	4	8	(134)100
هناك نقص في وسائل معالجة شكاوى العمال	30	21	49	(134)100
أعتقد ان طبقة المدراء في هذه المنشأة يثقون بعضهم بالبعض الآخر.	43	56	1	(134)100

المتوسط: 29 درجة، وهو يعكس مستوى التوافق المرتفع نسبياً مع مجتمع العمل.

جدول رقم (5)

توزيع استجابات أفراد العينة بالنسبة للبُعد الخامس المتضمن لمظاهر المساهمة والمسؤولية

المساهمة والمسؤولية	الاجابات			
	موافق %	لا يعرف %	غير موافق %	المجموع %
اذا كان عندي آراء ومقترحات جديدة فاني أرسلها للادارة العليا للاستفادة منها	55	15	30	(134)100
المخلص لا يقدر	39	9	52	(134)100
أنا غير مقتنع بأنشطة العمل وأهدافه في هذه المنشأة	5	5	90	(134)100
يحرص كل من الادارة والمنتجين على مصالح بعضهم البعض	85	7	8	(134)100
ان ارتفاع وانخفاض مستوى الانتاج أمر لا يهمني	2	5	93	(134)100
يهمني صالح هذا العمل من كل قلبي	98	1	1	(134)100
أحب أن أحقق مستوى عالياً في المواظبة على الحضور والانصراف	100	صفر	صفر	(134)100

المتوسط: 31 درجة يعكس مستوى عالياً من التوافق مع مقتضيات المسؤولية والمساهمة في العمل.

أظهرت النتائج ان نسبة 30% من أفراد العينة مستعدون لتلقي الارشادات ولكنهم غير مقتنعين بضرورة ايصال مقترحاتهم الى الادارة ربما لأنهم يعتبرون ان المخلص لا يقدّر (39%) من العينة.

وتبين ان حرص العاملين على مصالح المنشأة (85%) يدفعهم الى المواظبة على الحضور (100%) من جهة، والى الاهتمام المباشر بمستويات الانتاج وتطويره كما أبدى (93%) من أفراد العينة.

6 ـ الاشراف:

لقد اهتم هذا البُعد ببيان طبيعة الاشراف السائدة في بيئة العمل وذلك من خلال عدد من الجوانب التي تمكن من تطوير فكرة سريعة حول طبيعة العلاقة المهنية بين المشرف (الرئيس المباشر)، ومرؤوسيه بما في ذلك الخصائص السلوكية للمشرف.

جدول رقم (6)

توزيع استجابات أفراد العينة بالنسبة للبُعد السادس المتضمن لمستويات الاشراف المختلفة

الاشراف	الاجابات			
	موافق %	لا يعرف %	غير موافق %	المجموع %
لو كنت رئيساً لتصرفت تماماً كما يتصرف رئيسي الحالي	64	7	29	100(134)
رئيسي هو أحد العقبات في عملي	14	10	76	100(134)
رئيسي ليس بالشخص الذي يوثق به	7	12	81	100(134)
رئيسنا يعمل ما في جهده لراحتنا	89	4	7	100(134)
الرؤساء في منشآت أخرى أفضل من الرؤساء هنا	6	54	40	100(134)
الرؤساء والمنتجون في هذه المنشأة متجاوبون بعضهم مع البعض الآخر	80	11	9	100(134)
رئيسي لا يتحيز الى أحد	80	8	12	100(134)

المتوسط: 29 درجة.

هناك اتجاه عام، تفوق نسبته 35% من أفراد العينة، ينظر اليّ الرئيس نظرة ايجابية، لأنه متفهم، موثوق، يعمل جهده لإراحة مرؤوسيه، وحيادي غير متحيز.

كما ان عدداً لا بأس به من العمال يشدد على الطابع الشخصي للرئيس من خلال عدم موافقتهم على التصرف كما يتصرف الرئيس الحالي.

7 ـ الحوافز:

لقد اهتم هذا البُعد ببيان مدى توافق الأفراد في ضوء الحوافز بجانبيها المادي والمعنوي والتي يوفرها التنظيم لأفراده. ويوضح الجدول رقم (7).

جدول رقم (7)
توزيع استجابات أفراد العينة بالنسبة للبُعد السابع الحوافز

الحوافز	الاجابات			المجموع
	موافق %	لا يعرف %	غير موافق %	%
أثق في نظام العلاج المتبع في المنشأة	57	21	22	(134)100
الادارة تعاملنا بوجه عام معاملة حسنة	90	4	6	(134)100
تعاملنا الادارة بقدر ما نستحق ثواباً وعقاباً	80	7	13	(134)100
انني متأكد من ان الادارة تشجعني وتوفر لي كل فرص النجاح والتقدم في عملي	62	10	28	(134)100
أي فرد هنا معرض للنقل في أي لحظة	40	16	44	(134)100
وسائل التشجيع والحوافز هنا أقل منها في المنشآت الأخرى	42	34	24	(134)100
أعتقد انني اذا أبديت نشاطاً أكثر سأكافأ أكثر	37	8	55	(134)100

المتوسط: 25 درجة تعكس توافقاً أقل مما ظهر بالنسبة للأبعاد الأخرى.

تبين أن (62%) من أفراد العينة يعتبرون أن الإدارة لا تدخر جهداً في تشجيعهم وتوفير كل فرص النجاح لهم والتقدم في عملهم، ولكنهم من جهة اخرى أظهروا تخوفاً واضحاً من اجراءات النقل المفاجئة التي قد يتعرض لها العاملون حيث إن 40% منهم مقابل 44وافقوا على الرأي القائل بأن أي فرد معرّض للنقل في أي لحظة، وهذا الرأي يعكس شعوراً بالقلق والترقب تجاه الإجراءات الإدارية.

8 ـ مكانة العمل في المجتمع الخارجي

يغطي هذا البعد الحاجات الخاصة بالمكانة الاجتماعية للفرد في البيئة الخارجية التي يعيش فيها سواء في محيط الأسرة أو الأقرباء أو الأصدقاء، وفي اطار الخلفية الثقافية والاجتماعية التي يتفاعل فيها. تلك المكانة التي قد يستمدها الفرد من العمل الذي يمارسه.. ولقد اهتم هذا البُعد ببيان الصورة الذهنية التي يطورها الفرد نحو عمله من خلال ادراكه لتقييم البيئة الخارجية لنوع العمل الذي يمارسه وبالتالي مدى توافقه في ضوء هذه الصورة. والجدول رقم (8) يعرض توزع استجابات أفراد العينة بالنسبة لمستويات البُعد الثامن حول مكانة العمل في المجتمع الخارجي.

الجدول رقم (8)

توزيع استجابات افراد العينة بالنسبة لمستويات البعد الثامن

حول مكانة العمل في المجتمع الخارجي

مكانة العمل (في المجتمع الخارجي)	الاجابات			المجموع %
	موافق %	لا يعرف %	غير موافق %	
عملي هذا رفع مستواي الاجتماعي	81	13	6	(134)100
المعروف ان عملي قليل القيمة	7	3	90	(134)100
أسرتي ترى ان أجري كاف للعيش عيشة كريمة	68	7	25	(134)100
أعضاء أسرتي يرون ان عملي من الأعمال المحترمة	92	7	1	(134)100

(تابع جدول رقم (8))

أسرتي تحب أن أترك عملي هذا	6	4	90	100(134)
كثير من أقربائي يحسدونني على عملي هذا	14	17	69	100(134)
أسرتي تعترض على نوع العمل الذي أعمله	13	4	83	100(134)

المتوسط: 28 درجة وتعكس طبيعة التوافق مع مكانة العمل في المجتمع الخارجي.

بينت معطيات هذا البعد ان الأجر الذي يحصل عليه الأفراد من عملهم يتناسب وتكاليف المعيشة حيث تبين ان أسر (68%) من أفراد العينة يرون أن الأجر يكفل لهم حياة كريمة، وبأن العمل المزاول يتصف بالتقدير والاحترام لأنه قيّم، وبأنه ساهم إلى حد بعيد في ترقّيهم اجتماعياً.

ترتيب المتوسطات الحسابية لدرجات التوافق حسب الأبعاد

الأبعاد	المتوسطات	الترتيب
طبيعة العمل	25	5
ظروف العمل	31	1
الادارة العليا	27	4
مجتمع العمل	29	2
المساهمة والمسؤولية	31	1
الاشراف	29	2
الحوافز	25	5
مكانة العمل	28	3

بيّنت معطيات الاستكشاف الميداني لواقع توافق المنتجين الليبيين مع عملهم ان أعلى توافق، سُجل في مجال الظروف التي يتم فيها العمل (بمتوسط 31 درجة) وهو يعكس ارتياح العاملين للأجواء المادية والموضوعية والأطر المتصلة بالعمل نفسه. ويقابله المنتجون بالشعور العميق بالمسؤولية وبشرف المساهمة بالانتاج وهو ما أبرز معدل متوسط مقداره 31 درجة أيضاً.

أما في المرتبة الثانية، فبرز التوافق واضحاً على مستويي مجتمع العمل من جهة والاشراف من جهة ثانية، وليس في ذلك أي تناقض، بل تكامل وظيفي حيث ان الاشراف يشكل عنصراً من عناصر مجتمع العمل. وهذا يعني الارتياح للعلاقات القائمة بين المنتجين والمتصفة بالتعاون، كما ان الاشراف أصبح يعني التوجيه لما فيه خير المنشأة ومصلحتها وليس المتابعة البوليسية لإيقاع العقاب أو القمع.

أما في المرتبة الثالثة فأصبحت مكانة العمل مؤشراً لانتماء اجتماعي ولموقع معين فيه، وبذلك يتكشف ان العمل، بحد ذاته، أصبح قيمة اجتماعية بالاضافة الى كونه قيمة مادية بالنسبة للمنتجين الليبيين.

وتحتل الادارة العليا للمنشأة، المرتبة الرابعة من مستويات التوافق المعلنة، ويُفسر ذلك بمدى تقبّل المنتجين لفكرة الادارة والتراتب الوظيفي بما يستتبعه من صلاحيات وتوجيهات.

أما المرتبة الاخيرة فاحتلها بُعدا الحوافز وطبيعة العمل. ولعل ذلك مرتبط بالإحساس بالتعب الذي يترتب على العمل، أي عمل، وبعدم كفاية الحوافز المحددة ضمن أنظمة العمل. فالانسان بطبعه مدفوع الى تقويم عمله دائماً بشكل يتجاوز الحدود الواقعية والطبيعية، وبالتالي يعتبر ان ما يؤديه من عمل يتجاوز الحوافز المادية والمعنوية، ليصبح نوعاً من العطاء الذاتي في خدمة المجتمع.

ثبت المصادر

التير، مصطفى عمر، **التنمية والتحديث: نتائج دراسة ميدانية في المجتمع الليبي**، طرابلس: معهد الإنماء العربي وجامعة قاريونس، 1980 (ب).

التير، مصطفى عمر، **مقدمة في مبادىء وأسس البحث الاجتماعي** طرابلس: المنشأة الشعبية للنشر والتوزيع والإعلان، 1980 (ج)

حسن، عبد الباسط محمد، **علم الاجتماع الصناعي**، القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية، 1972.

الشركس، محمد مصطفى، **لمحات عن الأوضاع الاقتصادية في ليبيا أثناء العهد الايطالي**، ليبيا ـ تونس: الدار العربية للكتاب، 1976.

الشرقاوي، مصطفى خليل، «التوافق العام مع العمل: مقياس وطريقة في اختيار الفقرات»، **مجلة كلية التربية**، العدد السابع، (1976—1977)، ص 175—190.

الكبير، ياسين علي، **دوران العمل: دراسة ميدانية في حقول النفط العربي الليبي**، بيروت: الهيئة القومية للبحث العلمي، 1981.

هيكل، عبد العزيز، **مشاكل قياس انتاجية العمل**، بيروت: معهد الإنماء العربي، 1976.

الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية، أمانة الصناعات الخفيفة، الادارة العامة للمنشآت والوحدات الصناعية: **الفترة من يناير الى يونيو 1981**، طرابلس، 1981.

المملكة الليبية، وزارة التخطيط والتنمية، **الخطة الخمسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية 63-1968**

الجمهورية العربية الليبية، وزارة التخطيط، **الخطة الثلاثية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية 1973-1975**

الجمهورية العربية الليبية، وزارة التخطيط، **خطة التحول الاقتصادي والاجتماعي 1976-1980**.

الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية، أمانة التخطيط، **خطة التحول الاقتصادي الاجتماعي 1981- 1985**

Attir, Mustafa O. Trends of Modernization in an Arab society: An Exploratory Study. Tripoli: Arab Development institute, 1979.

Worthy, Tames C. «Factors Influencing Employee Morale». **Harvard Business review,** vol. N° 1, (January 1950) P.61-73.